…………………………………………………………..

(imię i nazwisko kandydata na dyrektora)

**PROGRAM DZIAŁANIA**

Zespołu Pieśni i Tańca „Śląsk” im. Stanisława Hadyny w Koszęcinie. ……………………………………………………………………….

NA SEZONY ARTYSTYCZNE …………………………………….

***Program działania przedstawiony przez kandydata na dyrektora instytucji kultury stanowi autorską koncepcję zarządzania nią w okresie kadencji.*** *W związku z tym program nie obejmuje wszystkich aspektów działania instytucji, ale wskazuje na takie cele, które w ciągu kadencji chce zrealizować dyrektor. Mogą mieć one różny charakter, tak jak różne są autorskie wizje kandydatów.*

**CZĘŚĆ I OGÓLNA**

1. **Analiza SWOT** (nieobowiązkowa)

*Kandydat na dyrektora przedstawia w tym miejscu czynniki wewnętrzne: mocne (S) i słabe (W) strony działania instytucji oraz czynniki zewnętrzne: identyfikowane szanse (O) i zagrożenia (T).*

*Celem analizy jest przedstawienie przez kandydata własnej diagnozy stanu, w którym znajduje się instytucja.*

*Analiza SWOT powinna zostać przeprowadzona w sposób zwięzły i pozwalający na jej powiązanie z wizją i celami przedstawionymi w programie.*

1. **Tytuł** (nieobowiązkowy)

*Program stanowi autorską koncepcję działania instytucji. Kandydat na dyrektora może sformułować jednozdaniowy tytuł streszczający jego pomysł na instytucję kultury w trakcie swojej kadencji.*

1. **Misja**

*Kandydat, w oparciu o statut instytucji kultury przedstawia zarys misji, którą wraz z Zespołem zamierza realizować podczas pełnienia funkcji dyrektora.*

1. **Wizja**

*Kandydat na dyrektora w kilkuzdaniowym komunikacie przedstawia najważniejsze założenia dla swojego programu. Jeśli program zawiera pkt. 1 i 2: wizja powinna stanowić podsumowanie analizy SWOT i rozwinięcie tytułu.*

1. **Cele ogólne**

*Kandydat wskazuje maksymalnie trzy cele ogólne, które stawia sobie jako podstawę swojej działalności w instytucji kultury. Cele muszą być konkretne, mierzalne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora.*

1. **Główne wyzwania**

*Kandydat charakteryzuje maksymalnie pięć obszarów wyzwań, które identyfikuje na stanowisku dyrektora. Wyzwania, maja stanowić integralna część przedstawionych celów szczegółowych.*

*Przykładowe obszary wyzwań: zarządzanie instytucją, edukacja, zasoby materialne i ludzkie, koncerty, spektakle i inne wydarzenia kulturalne, gospodarka finansowa instytucji, współpraca krajowa i międzynarodowa, w tym pozyskiwanie sponsorów, programy i dotacje.*

**CZĘŚĆ II SZCZEGÓŁOWA**

1. **Cele długoterminowe**

I sezon artystyczny kadencji

II sezon artystyczny kadencji

III sezon artystyczny kadencji

IV sezon artystyczny kadencji

V sezon artystyczny kadencji

*Kandydat określa cele długoterminowe na całą kadencję. Kandydat przedstawia warianty celów długoterminowych, określone na trzy i pięć sezonów artystycznych.* *Cele muszą być mierzalne, konkretne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora. Każdy cel długoterminowy musi być ściśle związany z którymś z określonym w części I – celem ogólnym oraz nawiązywać do obszarów wyzwań postawionych przez kandydata.*

1. **Cele krótkoterminowe**

I sezon artystyczny kadencji

II sezon artystyczny kadencji

III sezon artystyczny kadencji

IV sezon artystyczny kadencji

V sezon artystyczny kadencji

*Kandydat przedstawia warianty celów krótkoterminowych, określone na trzy i pięć sezonów artystycznych. Cele muszą być mierzalne, konkretne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora. Przedstawione cele muszą wskazywać źródła finansowania i ich szacowaną wysokość (jeśli wymagają nakładów finansowych).*